

Grande Journée de la SSST

Perspectives d'avenir élargies en termes de Bien-être au travail.

Moulin de Beez – 8 mai 2015

Thème de la journée

L'objectif de la journée était de stimuler une réflexion constructive sur les perspectives d'avenir de la santé et du Bien-être au travail et d'en faire émerger des axes de progrès concrets.

Pour ce faire, la SSST a invité des acteurs clés de la prévention à s'exprimer sur ce thème, en les incitant à proposer une vision ou des stratégies optimistes.

Compte rendu

1. **Mme Véronique Crutzen** - Représentante du Cabinet du Ministre de l'Emploi et du Travail.

Ouverture de la Journée

Ressources et formation

Mme Crutzen ouvre la journée en communiquant sa vision, insistant sur le fait que la santé doit être vue de manière globale et le travailleur remis au centre du projet.

L'approche devrait être plus consistante et harmonisée entre les divers programmes en santé, en médecine du travail et relatifs au Bien-être au travail.

Selon, Mme Crutzen, il est essentiel d'assurer un nombre suffisant de ressources en Santé au travail ayant un très bon niveau de formation. Une collaboration accrue entre acteurs permettrait également d'obtenir de meilleurs résultats.

2. **Prof. Dominique Lison** – UCL

Quel avenir pour la santé au travail ? Un mémorandum des académiques belges.

Le professeur Lison introduit la journée d'étude en se référant au mémorandum rédigé par les universités en avril 2014 "Un nouvel avenir pour la Santé et le Bien-Être au Travail en Belgique"

Responsabilités dispersées - manque d'efficacité – périmètre trop étroit

Partant du constat que les responsabilités et compétences en matière de Santé au travail sont aujourd'hui dispersées; avec d'un côté les Communautés compétentes en médecine préventive intégrant peu le volet santé au travail dans leur politique générale de santé publique et, d'autre part, des ministères en charge de la santé au travail différents de ceux en charge des maladies professionnelles et accidents du travail, il est difficile d'avoir une approche cohérente et globale de la prévention de la santé de tous les travailleurs belges, ceci d'autant plus que les indépendants en sont exclus.

Recherche et identification des problèmes

Dominique Lison invite l'assemblée à réfléchir à une notion d'employabilité durable. Il questionne l'efficacité relative de l'activité produite aujourd'hui par les acteurs de terrain ; fort coincés par le cadre réglementaire. Il rappelle qu'il y a plusieurs axes possibles d'amélioration et explique l'une d'entre elles, également évoquée dans le mémorandum, qui serait de mettre en place au niveau national, une structure interuniversitaire de recherche ayant la mission de 'optimiser le système et de proposer des approches plus efficace, basées sur des observations mesurées. Le professeur Lison incite le public présent à agir, car seule l'énergie des parties prenantes impliquées dans le Bien-être au travail pourront provoquer des changements profitables à la santé. "Les autres ne vont pas s'en charger".

3. **Prof. Nathalie Burnay** - UCL, U Namur

Penser la santé au travail: une sécurisation des parcours professionnels dans un ethos de l'épanouissement personnel. L'approche sociologique.

Dé-standardisation du parcours professionnel

Les sociologues constatent que le parcours professionnel n'est plus standardisé comme par le passé ; du temps où une personne vivait classiquement trois grandes périodes dans sa vie : l'apprentissage, le travail et la retraite. Aujourd'hui, chaque parcours étant singulier, il est important que le monde du travail en tienne compte dans sa gestion des ressources.

Ethos de l'épanouissement personnel

Que signifie la notion d'éthos ? Mme Burnay explique que nos modèles culturels ont fort évolué depuis l'ère de la révolution industrielle, époque à laquelle les valeurs et les normes qui donnaient du sens à la vie telles que l'effort, la qualité du travail étaient extrêmement liées au travail.

Dans la culture actuelle, le travail a quitté son piédestal ; les valeurs des travailleurs sont diverses et ceux-ci souhaitent davantage s'épanouir sur la plan personnel.

Conscients de cette tendance à l'éthos de l'épanouissement personnel, la solution pour promouvoir le bien-être au travail serait de veiller à redonner du sens et de ré-enchanter le contenu du travail car c'est un facteur essentiel de la motivation des travailleurs.

Contexte organisationnel - agressivité dans le milieu du travail

Le professeur Burnay relate le fait que l'on vit un retour en force des rapports de force et de domination dans le management et qu'il est essentiel que les pouvoirs politiques sécurisent les travailleurs en adaptant le cadre législatif.

Les organisations sont, par principe des lieux où naissent des conflits entre personnes et d'autant plus à notre époque où on voit revenir un type de management agressif.

Comme autre piste concrète qui permettrait d'améliorer le climat de travail, Nathalie Burnay suggère de recréer des lieux de mise à plat des situations conflictuelles.

Conclusion

Pour conclure, Mme Burnay suggère que le modèle de prise en charge des travailleurs, mis en place à une époque aujourd'hui révolue, soit plus souple et adapté au vécu actuel ; tout en restant sécurisé par des lois protégeant les travailleurs.

Mme Burnay fait référence à plusieurs sociologues très inspirants dans le domaine de la santé et du bien-être au travail: Michel Gollac ; Yves Clot ; Hartmut Rosa et en particulier son ouvrage intitulé "Accélération. Une critique sociale du temps".

4. **Prof. Luc Berghmans** – Ecole de Santé Publique - ULB

La promotion de la santé et la santé au travail.

Inégalités sociales de santé

Le professeur Berghmans s'appuie sur des statistiques et interpelle les acteurs du système de santé à propos des inégalités sociales de santé qui défavorisent encore très nettement certains travailleurs.

Les facteurs de risques tels que l'alimentation, la consommation d'alcool et de tabac, la sédentarité sont répartis de façon inégale dans la société. Ces facteurs liés au comportement d'ordre "privé", sont rarement envisagés en médecine du travail, davantage centrée sur les risques professionnels.

Collaborer pour multiplier les milieux d'intervention

Une piste d'amélioration pour lutter plus efficacement contre ces injustices, serait d'insérer la Santé au Travail dans la recherche de solutions aux inégalités sociales de santé.

Concrètement, cela se traduirait par une collaboration de la médecine du travail dans les programmes de santé publique. Mais pour ce faire, il faut des moyens, un cadre juridique et des objectifs mesurables intégrés dans un programme bien établi.

La santé au travail doit être une composante explicite des politiques de santé. De manière générale, on constate qu'une trop faible proportion du budget de la sécurité sociale est allouée à la promotion de la santé.

5. **Prof. François Hubault** - Président SELF (Société d'Ergonomie de Langue Française)

Un point de vue de l'ergonomie

Créativité et réalisation de soi

Le professeur Hubault plonge l'assemblée dans une réflexion sur ce qui donne profondément du sens et de la motivation au travail.

Selon lui, il est essentiel de ne pas réduire ce qui se passe au travail à un "emploi", synonyme de sécurité. L'activité elle-même, synonyme d'insécurité, est créatrice car elle permet de se réaliser, dans le sens où chacun introduit dans sa façon d'exercer son activité, des nouveautés issues de sa personnalité ; pour autant qu'on laisse au travailleur assez d'autonomie.

Cette possibilité du travailleur de faire autrement s'oppose à la soumission et lui permet d'être lui, dans une organisation où, par définition, la liberté est limitée. C'est ce qui permet à la personne de conclure que son travail "vaut la peine" et lui apporte aussi une part de plaisir.

Démédicaliser la définition de la Santé et ne pas limiter le cadre légal aux aspects protecteurs

Le prof. Hubault aborde la santé de façon très large, en y incluant le développement personnel des travailleurs.

Pour progresser en matière de santé au travail, il faut donc démedicaliser la définition de la santé et envisager l'importance du développement personnel et des valeurs, en particulier dans ce qui relève des risques psycho-sociaux.

Si la question de la valeur se dégrade, même des conditions de travail sous contrôle pourraient être perçues comme pénibles. L'employeur, et donc les conseillers en prévention, doivent s'atteler à mettre de l'énergie à la restitution de ces valeurs dans l'entreprise.

Les pouvoirs politiques devraient, eux aussi, intégrer cette dimension dans les réglementations et ne pas axer tous les devoirs de l'employeur sur les aspects de protection.

6. **Dr. Pierre Firket** – ULg, Cites Clinique du Stress et du Travail.

Une clinique du travail pour entendre de nouveaux maux.

Permettre l'expression de soi

Le docteur Firket a fait appel à son expérience de médecin généraliste et aussi aux récentes études réalisées par le département de psychologie au travail, en collaboration avec le professeur Isabelle Hansez (psychologie du travail, ULg), pour présenter des pistes d'action améliorant le bien-être au travail.

Son principal message est assez cohérent avec celui du professeur Hubault.

Il convient de considérer l'activité comme une inaliénabilité, où la part de réalisation de soi et de quête de sens est primordiale.

Cette quête de sens et d'équilibre n'est pas simple et il est normal que les personnes ressentent des difficultés qui doivent pouvoir être entendues.

Pour le docteur Firket, la consultation médicale, en médecine du travail ou ailleurs, permet d'éviter que des situations de mal-être ne s'aggravent et ne débouchent sur des problèmes tels que le burnout ou la dépression.

En effet, l'expression des problèmes naissants et des difficultés est thérapeutique en soi et permet au médecin de rassurer et de guider. Il est important de laisser le travailleur expliquer en quoi consiste son travail et ce qui le motive.

7. **Mr. Nicolas Latteur** - FGTB wallonne

Comment diminuer le coût du travail?

Identifier les problèmes

Monsieur Latteur rappelle qu'il est essentiel de comprendre les facteurs de transformation du monde du travail pour identifier les axes prioritaires pour progresser en santé au travail. Il s'interroge sur l'adéquation de la situation actuelle et juge indispensable que les pouvoirs politiques donnent des moyens pour entamer une recherche de fond multidisciplinaire qui mènerait à des constats transposables en pistes d'action.

Favoriser la recherche

Cette recherche multidisciplinaire serait menée en collaboration avec le monde académique et les représentants des travailleurs eux-mêmes, qui sont les mieux placés pour définir ce que représentent santé et sécurité au travail

Nicolas Latteur termine son exposé en abordant la conciliation vie professionnelle- vie privée qui est un vrai challenge pour le futur.

8. Mr. François Perl – DG service indemnités INAMI

Point de vue de l'assurance soins de santé et indemnités.

Contexte social – trop de malades longue durée

Monsieur Perl introduit le sujet en expliquant le contexte en Belgique où la proportion de travailleurs hors marché du travail pour des raisons médicales est importante ; et même plus grande que le nombre de chômeurs.

Sur le plan politique, au vu des chiffres, et considérant le risque de voir s'accroître le nombre d'invalides, un plan de réinsertion va prochainement être mis en place, dès trois mois d'incapacité totale.

Mutuelles déconnectées- besoins de changements

Les médecins de mutuelle sont déconnectés et personne n'a finalement de vue d'ensemble des cas. Des changements sont indispensables.

Pour une meilleure prise en charge des travailleurs en ITT, et pour une bonne réinsertion de ceux-ci, François Perl prône un décloisonnement des responsabilités. Mr Perl estime qu'il est temps d'être inventif en matière d'architecture de l'organisation de la sécurité sociale et que celle-ci devrait davantage intégrer la prévention et le curatif.

9. Mme Christine Thiran - DRH Mestdagh

Le point de vue d'une DRH

Réglementations contraignantes et inefficaces

Mme Thiran, forte de son expérience au sein de plusieurs grandes entreprises, démystifie le monde des ressources humaines et décrit la réalité de terrain des managers.

Le contexte de compétition actuel dans les entreprises engendre inévitablement des situations de stress, des conflits, des accidents et de l'absentéisme.

Les réglementations n'ont pas été efficaces dans la résolution des problématiques telles que le harcèlement ou le stress au travail. La complexité des textes de loi ne facilite pas leur application. Un temps considérable est consacré à s'assurer de la communication et de la bonne compréhension des nouveautés réglementaires ; dans l'objectif d'être en règle, plutôt que d'imprimer une vraie culture de prévention dans l'entreprise.

Or, la santé est l'affaire de tous, employeurs et travailleurs. N'aborder les choses qu'avec une vision pénalisante pour l'employeur ne donne pas satisfaction.

Partager des valeurs incluant la santé

Mme Thiran évoque la seule piste qui vaudrait vraiment la peine d'être empruntée pour un réel changement en entreprise : inscrire la préoccupation santé et bien-être au travail dans les valeurs et indicateurs de performance de l'entreprise.

Ce faisant, on pourrait mesurer l'efficacité de ce qu'on entreprend.

10. **Dr. Evelyne Lenoir** - Responsable Cellule santé et bien-être au travail de la SSMG (Société Scientifique de Médecine Générale)

Un point de vue des médecins généralistes

Le docteur Lenoir, au nom des médecins généralistes membres de la société scientifique de médecine générale, est convaincue qu'il est essentiel de s'intéresser au travail en médecine générale, et même au-delà ; qu'il est essentiel que les médecins généralistes soient formés pour aborder ces thématiques de santé au travail et de bien-être avec plus d'expertise dès le début de l'exercice de leur métier.

La SSMG a créé un groupe de travail, baptisé le réseau trio ayant comme objectifs de partager avec les médecins du travail les connaissances mutuelles en lien avec la santé et le travail et de promouvoir les interactions et la collaboration pour la résolution optimale des problèmes rencontrés par les patients

11. Table ronde animée par P. Carlier, avec Mme C. Carton (CP-AP), P. Depre (CP-SIPP), E. Fabiocchi (CP-Ergo), L. Paggetti (CP-MT), Mme E. Ceulemans (FGTB), Mme Ch. Thiran (Mestdagh)

La journée s'est révélée riche en pistes de réflexion, mais certains fils rouges se sont plus particulièrement dégagés et sont proposés comme axes de réflexions à approfondir.

Le modèle actuel du système de la santé et du bien-être au travail n'est plus adapté à la situation actuelle; il doit être repensé et acquérir une nouvelle dimension. La notion même de "bien-être" a évolué. L'épanouissement de tous les acteurs du monde du travail, quel que soit sa position dans la ligne hiérarchique dans l'entreprise, nécessite notamment :

- Le développement d'un modèle de fonctionnement basé sur les valeurs humaines et personnelles plutôt qu'un système focalisé sur le respect des obligations légales. Les préoccupations pour la Santé et le Bien-Être au travail devraient être introduites dans les valeurs et indicateurs de performance de l'entreprise, et être contrôlées afin d'en mesurer l'efficacité. Si les obligations légales sont nécessaires, trop contraignantes elles obscurcissent la réflexion et tuent la créativité, paralysent et empêchent parfois d'atteindre l'objectif même du bien-être au travail. Le dialogue avec le salarié doit être privilégié et celui-ci doit être remis au centre de la démarche de santé au travail. L'élaboration d'un réseau de communication efficace entre TOUS les acteurs de la santé et du bien-être au travail est indispensable.
- La création, par les autorités compétentes, d'un système d'évaluation de toutes les pratiques, tant de santé au travail que de santé publique, afin de déterminer sur des bases scientifiquement argumentées les modulations à apporter aux pratiques. Le but poursuivi est d'améliorer le niveau de santé de tous les citoyens, en mettant en œuvre un plan cohérent et consensuel entre toutes les parties prenantes médicales ou non. Ceci impliquera la mise en place d'une cellule coordonnant l'aspect observationnel sur le terrain et l'approche scientifique au niveau des universités, comprenant des disciplines comme notamment la sociologie et l'économie.